

CONTRAT D'APPRENTISSAGE : MODE D'EMPLOI

Le contrat d'apprentissage *est un* ***contrat de travail écrit à durée déterminée*** *particulier dont les dispositions sont fixées par le Code du Travail.* A ce titre, l'apprenti bénéficie des mêmes droits et devoirs que tout autre salarié de l'entreprise.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

EMPLOYEUR : QUI ?

- **Des entreprises privées**
- **Des organismes du secteur public**

Les entreprises publiques doivent effectuer au préalable une demande d'habilitation délivrée par la Préfecture de leur département ou de l'Inspection académique pour les Landes.

Le maître d'apprentissage (employeur ou employé qualifié salarié) doit :

- Soit avoir un diplôme au moins de même niveau que l'apprenti et 2 ans d'expérience professionnelle.
- Soit avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier enseigné.

Le **nombre d'apprentis** est au maximum de 2 apprentis ou DIMA + 1 apprenti redoublant par tuteur.
Le tuteur directement responsable de la formation de l'apprenti est nommé maître d'apprentissage.
La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale.

Article L 117 – 7 : *L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.*

Pour plus de renseignements sur l'apprentissage, aller sur les sites :

- www.alternance.emploi.gouv.fr
- www.lapprenti.com
- www.travail-emploi-sante.gouv.fr
- apprentissage.aquitaine.fr
- www.formagri40.fr

Stéphanie DUROU, Responsable service interface : joignable du lundi au vendredi midi
Au 05.58.97.90.31

L'APPRENTI : QUI ?

L'apprentissage est accessible de 16 à 26 ans ou moins de 15 ans pour les jeunes sortis de 3ème. La limite d'âge supérieure peut faire l'objet de dérogation dans les cas prévus à l'article L117-3.

L'apprenti(e) est un salarié en formation.

Le CFA lui délivre une carte d'apprenti(e).

▪ Primes attribuées aux apprentis :
Le **Conseil Régional** d'Aquitaine attribue à tous les apprentis des **aides financières** au titre de la restauration, l'hébergement et le transport (versées par le CFA chaque semestre).

Pour les landais uniquement : le **Conseil Général** des Landes octroie une prime de **213 €** à la signature du 1er contrat d'apprentissage (formulaire distribué par le CFA).

NB : Une aide complémentaire peut être versée par **l'AGEFIPH** à un apprenti handicapé, si la demande est faite dans les 3 mois après la signature du contrat : 1 500 € pour un contrat d'une durée entre 6 et 11 mois ; 3 000 € pour une durée de contrat supérieure ou égale à 12 mois.

▪ Visites médicales d'aptitude de l'apprenti :
C'est à l'employeur, dès la signature du contrat d'apprentissage, de prendre rendez vous pour son apprenti avec la médecine du Travail : vérifiez néanmoins que votre apprenti n'ait pas passé cette visite dans le cadre du CFA.

L'enregistrement du contrat ne sera effectif qu'à la réception du certificat médical d'aptitude délivré par la Médecine du Travail.

Cette aptitude est également nécessaire pour l'obtention de la dérogation à l'utilisation de machines dangereuses et à la durée du travail pour les apprentis de moins de 18 ans.

▪ Dérogation à l'utilisation de machines dangereuses :
La demande de dérogation pour l'utilisation de certaines machines à confier à l'apprenti mineur est faite par l'employeur au début du contrat. La dérogation est délivrée pour la durée du contrat d'apprentissage.

SERVICE INTERFACE

Le **CFA Agricole et Horticole des Landes** fournit au maître d'apprentissage une attestation que celui-ci lui retourne complétée de manière détaillée Selon les départements, le CFA la transmet à la Chambre Consulaire compétente.

Le service interface en lien avec le CFA, est assuré en règle générale par les CCI, Chambres des Métiers, Chambres d'Agriculture, DIRECCTE (pour établissements publics) et a pour but :

- De renseigner les employeurs et les apprentis sur les questions relatives au contrat d'apprentissage.
- De fournir les pièces administratives obligatoires pour l'établissement d'un contrat d'apprentissage.
- De conseiller les 2 parties sur la manière de remplir les différents formulaires.
- D'attirer leur attention sur les délais à respecter.
- De rappeler les obligations réglementaires.

Le CFA réceptionne les formulaires d'aides financières attribuées aux employeurs, les complète, les vise et les transmet aux services administratifs compétents pour versement des primes.

LE CONTRAT d'APPRENTISSAGE

Le contrat peut être signé dans les 3 mois qui précèdent ou dans les 3 mois qui suivent le début de la formation au CFA.

Il est possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec le même employeur.

▪ **Durée du contrat** :

La durée du contrat est en général de 2 ans. Elle peut varier de 6 mois à 4 ans (minimum 400 h au CFA) en fonction :

- Du temps de préparation du diplôme.
- Du niveau de formation initiale de l'apprenti.
- En cas d'allongement (par exemple redoublement) ou de réduction de la formation.

▪ **Période d'essai** :

2 mois pendant lesquels le contrat peut être rompu sans préavis.

▪ **Rupture du contrat** :

Au delà des 2 mois d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut être que d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur. Dans le cas contraire, le tribunal des Prud'hommes est saisi.

▪ **Obtention de l'examen par l'apprenti** :

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement, à la condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant.

▪ **Echec à l'examen de l'apprenti** :

Possibilité de prorogation du contrat pour une durée proposée par le CFA et fixée d'un commun accord.

▪ **Fin du contrat** :

Le maître d'apprentissage peut recruter l'apprenti ou l'aider à négocier un emploi dans une autre entreprise.

▪ **Le temps de travail** :

- Le temps de formation au CFA est inclus dans le temps de travail de l'apprenti. Il est de 35 heures hebdomadaires.
- Pour les mineurs, ce travail effectif maximal ne peut excéder 8 h par jour et 35 h par semaine sauf demande écrite de l'employeur à l'inspection du travail compétente.
- L'apprenti majeur est soumis à la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

▪ **La couverture sociale** :

L'employeur a l'obligation de déclarer l'apprenti à sa caisse d'affiliation (MSA ou Sécurité Sociale) : l'apprenti est un assuré social qui bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés (n° d'assuré social et Carte Vitale).

▪ **Les congés** :

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le jeune en contrat d'apprentissage a droit aux différents congés légaux prévus par le Code du Travail pour les salariés (congés annuels, congé maternité, congés pour événements familiaux, congés pour jours fériés et chômés légaux…) soit 5 semaines par an (2,5 jours par mois).

▪ **La rémunération de l'apprenti** :

C'est l'employeur qui assure la rémunération et établit la fiche de paye de l'apprenti. Le salaire mensuel est fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté dans l'apprentissage. Il est indépendant du temps de formation au CFA.

	Ancienneté		
Age	**1ère année**	**2ème année**	**3ème année**
Moins de 18 ans	25 % Smic*	37 % Smic*	53 % Smic*
18 à 21 ans	41 % Smic*	49 % Smic*	65 % Smic*
21 ans et plus	53 % Smic*	61 % Smic*	78 % Smic*

* ou salaire minimum prévu par la convention collective, s'il est plus favorable.

3ème année : ne concerne que les contrats d'une durée initiale de 3 ans (non pas 2 ans + 1 an)

Dans tous les cas, l'apprenti devra percevoir un salaire au moins équivalent au salaire de son année d'apprentissage précédente (notamment dans le cas d'une prolongation du contrat).

▪ **Cas particuliers concernant la rémunération** :

↳ *Apprentissage dans le secteur public* : les différents taux de rémunération indiqués ci-dessus sont majorés :
- De 10 % lorsque l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau IV (Bac Pro et BP4)
- De 20 % lorsque l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau III (BTS et Licence Pro)

↳ *Contrat à durée réduite* : la durée de l'apprentissage peut être réduite en fonction du niveau de formation initiale de l'apprenti. Dans ce cas, la rémunération correspond à celle de l'année que le jeune est autorisée à suivre (exemple : CAP en un an. La rémunération correspond à celle de la 2ème année).

↳ *Apprenti mineur chez un de ses parents* : Le parent employeur verse au minimum un quart du salaire à l'apprenti mineur sur un compte bancaire ou postal.

↳ *Apprentis BPA, BP4 et Licence Pro :* les apprentis de BPA, de BP4 et de Licence Pro bénéficient d'une rémunération de deuxième année d'apprentissage.

↳ *Apprentis CS :* Selon leur niveau de formation, les apprentis entrant en certificat de spécialisation bénéficieront d'une rémunération de deuxième année, voire de deuxième année + 15 % (si leur diplôme de référence est inscrit dans l'arrêté de création du CS).

▪ **Avantages en nature** :

Lorsque l'apprenti est logé et nourri, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75 % du salaire.

▪ **Les aides pour les employeurs du secteur privé de la Région Aquitaine** (Autre Région voir site internet de votre Conseil Régional)

Date signature contrat d'apprentissage	Année formation	Effectif entreprise* < 11 salariés	Effectif entreprise* ≥ 11 salariés
Avant 01/01/14	1ère	1 200 € + Bonus	1 200 € + Bonus
	2ème	1 000 €	500 €
	3ème	1 000 €	200 €
Au 01/01/2014	Chaque année	1 000 €**	0

* Effectif de référence : effectif année précédant l'année de conclusion du contrat
**Si rupture du contrat : proratisation de la somme en fonction de la durée effective du contrat

↳ **Exonération** des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale pour l'ensemble des employeurs. Seules restent dues, pour les employeurs de plus de 10 salariés, les contributions FNAL et les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

↳ **Crédit d'impôt annuel** : 1 600 € par apprenti (2 200 € pour un jeune sans qualification ou reconnu travailleur handicapé). Le bénéfice du crédit d'impôt apprentissage est limité à la première année du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac +2.

↳ **Apprenti handicapé** : la prime versée après acceptation du dossier par l'AGEFIPH varie entre 1 500 et 9 000 € selon la durée du contrat.

▪ ***Le financement de la formation par les entreprises*** :

Les entreprises du secteur privé non exonérées doivent verser la **Taxe d'Apprentissage** (quota obligatoire) au CFA qui forme leur apprenti : 1 500 €/apprenti).

Conformément à la loi du 17 Juillet 1992, ***les collectivités territoriales et les établissements publics*** doivent participer au financement de la formation de leur apprenti au CFA. Les montants dus sont déterminés annuellement par le CFA en fonction des coûts par formation diffusés par la Préfecture.